

## Nie można zmusić do dmuchania w balonik

Pracownik może się nie zgodzić na badanie trzeźwości. Nie oznacza to jednak bezkarności

Jakub Kapiszewski  
jakub.kapiszewski@infor.pl

Jeśli pracownik pojawi się w firmie pod wpływem alkoholu, pracodawca ma przede wszystkim obowiązek odsunąć go od obowiązków służbowych. Może także zaordynować badanie trzeźwości (wiele firm dysponuje alkomatami). Pracownik nie musi się na to zgodzić.

Gdyby zatrudniony odmówił badania, wskazówki co do dalszego postępowania reguluje ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zgodnie z art. 17 ustawy badanie pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (w praktyce policja) na żądanie kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego upoważnionej. Jeśli w grę wchodzi pobranie krwi, musi tego dokonać fachowy pracownik służby zdrowia.

**Lukasz Chruściel** z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy mówi, że w sytuacjach, z którymi się spotkał, policjanci byli niechętni pojawianiu się w zakładzie pracy. To raczej pracodawca musiał się pofatygować z pracownikiem na komendę lub gość z nim oddelegować.

– Zetknąłem się też z takim przypadkiem, że policjanci w ogóle nie chcieli podjąć się badania, bo stwierdzili, że nie ma podejrzenia popełnienia przestępstwa, a samo znajdowanie się w stanie nietrzeźwym (a nie np. prowadzenie pojazdu) przestępstwem nie jest – mówi radca prawny.

Tyle że pracownik także i na to badanie może się nie zgodzić. Tutaj dochodzimy do problemu opisanego w ubiegłym tygodniu przez „Gazetę Wyborczą” odnośnie do wątpliwości wokół użycia w takiej sytuacji siły przez policjantów, np. przytrzymanie ręki. Swoje uwagi zgłosili rzeszowscy prokuratorzy w związku z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego, który uznał, że zastosowanie przemusu to zbyt poważna kwestia, aby regulowało ją rozporządzenie. – Wyrok trybunału dotyczy niezgodności

z konstytucją rozporządzenia ministra sprawiedliwości, które reguluje kwestie związane z postępowaniem karnym. Na terenie zakładu pracy zaś obowiązuje ustawa o wychowaniu w trzeźwości – mówi Krzysztof Woźniewski, ekspert prawny Komisji Krajowej „Solidarności”.

A ta w lipcu 2011 r. została znowelizowana. Wcześniej odmowa badania trzeźwości na terenie zakładu pracy obciążała pracownika. Teraz to do pracodawcy należy udowodnienie, że pracownik

znajduje się pod wpływem alkoholu. Niemniej jednak nietrzeźwy pracownik może zostać zwolniony dyscyplinarnie bez twardego dowodu w postaci wyników badania. Pracodawca może się bowiem powołać na symptomy bycia pod wpływem alkoholu: bełkotliwą mowę, niepewny krok, zaczerwienienie czy wreszcie zapach alkoholu w oddechu. Może się także posiłkować nagraniami z monitoringu, a także zeznaniami innych pracowników. Zebranie takich materiałów jest nawet wskazane, w razie gdyby zwolniony pracownik udał się do sądu.

Inna sprawa, że pracodawcy często nadużywają swoich uprawnień, organizując przymusowe kontrole stanu trzeźwości w celu zdyscyplinowania, a nawet zastraszania załogi. Taka sytuacja miała miejsce w marcu w zakładach Centrum Pneumatyki

Produkcyjnej „Prema” w Kielcach. Po skończeniu zmiany pracodawca zaordynował ochroniarzom zbadać wszystkich pracowników alkomatem. Pracownicy się na to nie zgodzili.

– Wtedy prezes zakładu zdecydował się wezwać policję, która przez 2 godziny sprawdzała sto osób. Oczywiście nikt nie był pijany – mówi przewodniczący świętokrzyskiego regionu „S” Waldemar Bartosz. Związek w tej sprawie udał się do sądu. Czeka na wyrok.

Więcej na  
www.  
gazeta  
prawna.pl

